

Arbeids og Administrasjons Departementet
Arbeids og Sikkerheitsavd.
Postboks 8004 Dep.
0030 OSLO

Stavanger, 12. juli 2004

INNSPEL FRÅ LEDERNE TIL HØYRING AV ARBEIDSLIVSLOVA I HØVE TIL INNSTILLING NOU 2004:5

INNLEIING

Lederne takkar for tilliten me har fått ved å verta invitert til å koma med innspel til ny arbeidslivslov. Og skulle ynskja at høyringsfristen hadde vore lenger. Nokre av våre innspel vil koma til uttrykk her medan andre tilbakemeldingar kjem under den enkelte paragraf.

Lederne stiller spørsmål om arbeidsmiljølova av 1977 har gått ut på dato og at det i det heile er nødvendig med ei heilt ny lov. Når det er på tale med eventuelle revideringar burde ein heller ha høyring på dette. Ei ny lov vil nok heller ikkje vera mogleg å laga med sikte på å skulle gjelda lang tid framover. På grunnlag av dette bør ein kanskje venta med å laga ei ny lov på dette området. I tillegg burde det vore mykje lenger høyringsfrist i til denne viktige lova.

Vidare er det viktig at AML. /ALLU. viser betre enn det som er tilfelle i dag til HMS forskriftene i Petroleumsregelverket: Rammeforskrift (RF), Internforskrift (IF), Opplysningsforskrift (OF), Aktivitetsforskrift (AF) og Styringsforskrift, slik at det også vert lettare for dei som høyrer til dette regelverket å sjå samanhengen med AML.

GENERELT:

BAKGRUNN I HØVE TIL MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT :

Lederne har sett på fleire sider ved utkastet til ny arbeidslivslovutval. Det vil i framtida vera brukt for mange fleire til å delta i det aktiva arbeidslivet.

Frå enkelte hald har det vorte hevda at me i Noreg vil få for liten arbeidskraft og at ein av den grunn å ty til arbeidskraft frå andre land. I tillegg har me også ei fantastisk ubrukt arbeidsreserve i personar som berre arbeidar deltid. Heile 41 % av dei som t.d. arbeidar i kommunesektoren er deltidstilsette.

Mange som arbeidar deltid ynskjer å arbeida på heiltid, men har ikkje tilbod om heiltids-jobb. Dette er ofte tilfelle i helsesektoren i stat og kommune sektoren, men også i privatsektoren.

Lederne vil her hevda at dersom ein her i landet tek i bruk den ubrukta arbeidskrafta som me alt har frå før vil dette problemet verta løyst av seg sjølv. For å få dette til må ein alt no planleggja ulike tiltak for å leggja forhalda til rette å ta i bruk arbeidskraft som ein i dag ikkje har vore flink nok til å ta i bruk. Dette kan vera yrkes hemma/ kronisk sjuke/ handikapa/ heime- verande/ pensjonistar/ fortidspensjonistar/arbeidsledige, utstøytte frå arbeidslivet/ nyutdanna/ deltid- arbeidarar m.a. Dette medfører at ein få til eit inkluderande samfunn som har brukt for alle og som ynskjer å satsa på verdien av å få flest mogleg ut i arbeids livet.

Arbeidstakarar vil som oftest best nytte verdi av opplæring i verksemder der dei skal arbeida. Staten bør gje tilskot/ skattelette verksemder som lærer opp nyttilsette som før ikkje hadde så lett for å koma inn på arbeidsmarknaden. Det vert viktig i åra som kjem å har ein stor vilje som går på at det skal vera brukt for alle og at alle så og seie alle kan vera gode nok til å kunna gjera eit eller anna arbeid på deltid eller fulltid. Kanskje kan her dugnads- løftet ein hadde under sist verdskrig vera ein ide. I mange land måtte kvinnene gjera arbeidet som mennene før hadde gjort i fabrikkar, landbruk, handel osv. Dette klarte dei fint og denne modellen kan kanskje børstast litt støv av i tida framover.

For at arbeidsgjevarar skal kunna satsa på t.d. yrkeshemma, eldre arbeidstakarar, tilsette som har vorte utstøtte frå arbeidslivet og fleire andre grupper som til no ikkje har fått noko særleg tjangs til å vera i arbeidslivet. Staten må på si sida leggjast mykje betre til rette for å få til eit mykje meir inkluderande arbeidsliv, der alle er viktige. Det er viktig å få ned totalkostnadane til arbeidsgjevarane.

Tiltak som her kan vera aktuelle er at arbeidsgjevaravgifta vert sterkt redusert eller fell vekk ved at dei tilset t.d. yrkeshemma, eldre arbeidstakarar og personar som av ein eller annan grunn har falla ut av arbeidsmarknaden. Redusert moms på varer, tenestar, transport vil auka verdiskapinga m.a.

Helsesektoren m.a. vil krevja mykje arbeidskraft. Viktig at staten går inn med tiltak å utdannar vaksne personar som t.d. ikkje er i arbeid eller som ynskjer å koma ut i arbeid og tilby dei kombinert arbeid og gratis utdanning i helse sektoren. Her må ein også leggja til rette for gratis barnehage /barnepass/ skule fritidsordning m.a.

Det er også viktig her at ein utdannar mange fleire enn det ein reknar med at ein treng. I og med at ein del av desse vil falla frå og finna seg andre yrker etter nokre år. Det er også viktig å redusera skjemavelde og papirflyten til styresmakter/etatar. Mange små og mellomstore selskap/arbeidsgjevarar tykkjer at det er for tungt å driva eit selskap og at dette er alt for byråkratisk og unødvendig tungt.

BAKGRUNN UTSTØYTING:

Stoppa utstøytinga frå arbeidslivet ved å la arbeidsgjevar sleppa å betala arbeidsgjevar avgift for arbeidstakarar over t.d. 50 år. Bonusordningar kan også hjelpa til for å få tilsette til å stå lenger i arbeidslivet. Leggja forhalda til rette slik at pensjonistar, førtidspensjonistar m.a. kan tena meir utan å mista pensjonen. Det mål vera ei gulrot for folk til å føretrekka å arbeida framfor å ta i mot trygd, sosialhjelp, pensjon. Dette gjeld både dei som står til og etter oppnådd pensjonsalder. Det må svara seg å arbeida framfor å ta i mot trygd/sosialhjelp/ pensjon m.a.

Kunnskapsheving og kursendring

Kursendring frå toppleinga og leiinga nedover i rekkene. Betre leiing og opplæring i korleis ein skal handsama tilsette, verdsetjing, leggja forhalda betre til rette slik at ein får meir glede att i arbeidet og at ein dermed oppnår ein god verdiskaping som alle partar har gleda av. Leiinga bør også satsa meir på t.d. coaching som eit nyttig verktøy, gje opplæring og bruka dette aktivt.

MANDAT:

Forenkling må ikkje vera synonymt med det å svekka arbeidstakar sine rettar og vern, slik det går fram fleire stader i framlegget til arbeidslivslova dårlegare vern. Der lova er god og klar nok frå før, bør ikkje formålet vera ei svekking av arbeidstakar sine rettar. Me har i dag gode moglegheiter til å søkja alternative måtar i den noverande lova.

Det er viktig med eit godt arbeidsmiljø for å sikra den enkelte sin motivasjon og moglegheiter til å stå lengst mogleg i arbeid. Dette vil ein ikkje nå så langt med ved å laga til ei rammelov der mykje skal vera opp til partane å fastsetja. Lederne ser på dette som vegen til større utstøyting av eldre arbeids- takarar og andre utsette grupper. I AML har ein alt i dag ein utvida rett til å avtala mellom partane og me ser ikkje nokon grunn til å utvida dette ytterlegare.

Fleire stader legg ein vidare opp til eit svakare vern for arbeidstakar, noko Lederne ser svært negativt på. Me trur at i tida framover vil me få eit mykje tøffare arbeidsliv, der arbeidstakarar lettare vil verta utsletne på grunn av dei store omstillingane, nedbemanning og det stadige maset om auka inntening og kor ein skal redusera for å mest utbytte til eigarane .

ARBEIDSTID:

Lederne ynskjer ikkje å svekka lova på dette området og er både kritisk til at det kom endringar her før den nye Arbeidslivslova kjem og i mot å utvida opninga for overtid. Lederne ynskjer ikkje å få ei meir rammeprega lov. Lederne ynskjer ikkje større avtalefridom lokalt, noko me ser som ei svekking av noverande lov. Dette er godt nok frå før. Likeså ynskjer heller ikkje Lederne større fleksibilitet for den enkelte arbeidstakar og verksemda, som me ser på som ei svekking av noverande lov og arbeidstakar lett kan verta utnytta. Reglane me har i dag er godt nok i vareteke frå før på dette området.

Like så er Lederne imot at tillitsvalte ikkje lenger skal godkjenna overtid slik som før, men at dette kan skje som avtale mellom arbeids gjevar og arbeidstakar. Me tykkjer ikkje at det er noko god ordning med den enkelte skal til- passa arbeidstida utover det som alt galt før siste endring. Lova var god nok på dette området frå før og har ført til ei svekking.

PÅLAGT OVERTID:

Lederne er uroa for det store overtidsbruken som er i svært mange verksemder. For å bøta på bruken av unødvendig mykje bruk av overtid, skal dette også kosta verksemda litt ekstra og vil foreslå at satsane vert heva til 100 %. Mange verksemder nedbemannar i stor skala og spekulerar i staden i overdreven overtidsbruk. Dette fører til at færre tilsette skal uføra arbeid også for dei som har måtta slutta. I staden for å tilsetja fleire tilsette, tyr arbeids gjevar ofte til overtid for dei som er att. Me ynskjer ikkje å få svekka lovreglar på dette området.

FLEKSITID:

Lederne ser positivt på lovframlegget om at arbeidstakar har rett til fleksibel arbeidstid, dersom dette kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

STILLINGSVERN:

Lederne er samd i at det er viktig med ei lovregulering som skal vera robust og varig over tid både i høve til forholdet til utvikling i samfunnet og i arbeidslivet. Det same gjeld i høve til endringar i den politiske samsetning i Stortinget og til ei kvar tid sitjande regjering. Men samfunnet vil endra seg raskt og ein veit ikkje alltid heilt kva som vil skje i framtida, slik at sjølv om lova er tenkt til å gjelda også i lang tid framover, må ein likevel ta høgde for at lova vil nødvendigvis måtta endrast i takt med utviklinga i samfunnet og arbeidslivet generelt også seinare.

Lederne ynskjer ikkje at reglande om stillingsvern skal svekkast ved å setja dette opp i rammevilkår. Er tanken om å setja dette opp for å få eit betre oversyn stiller sjølv sagt ikkje Lederne seg i mot dette, men me ynskjer ikkje noko svekka stillingsvern eller dårlegare vern på andre områder for arbeidstakar på grunn av at ein ynskjer å samla reglar for stillingsvern og verksemdoverdraging under eitt kapittel. Vidare er me samd i at reglane om kravet for sakleg grunn for oppseiing skal vidareførast og at kravet til fast tilsetjing skal vera hovudregelen.

ARBEIDSTAKARMEDVERKNAD OG SAMARBEID

God samhandling med ein aktiv og reell arbeidstakarmedverknad på alle stadier er viktig i alle ledd og er også med på å gje ei betre verdiskaping for selskapet. Det er viktig at blir innarbeida arbeidstakarmedverknad frå byrjinga av, slik at ein får ein reel arbeidstakar medverknad og at ein unngår at tilsette kjem inn i seinfase når alt er lagt på plass og tilsette vert sitjande att som gissel. Det er også her viktig med god kunnskapsheving frå toppleiinga og nedover, både når det gjeld regelverkforståing og heving av leiingskompetanse.

PSYKOSOSIALT/ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ:

Lederne meiner at reglar i AML, som rettar seg mot forebygging og systematisk HMS arbeid som går på klargjering og presisering av arbeidstakar og arbeidsgjevar sine pliktar er gode nok slik dei er i dag og bør vidareførast i den nye arbeidslivslova. Lederne ynskjer ikkje noko svekking av lova på dette området.

Vidare ynskjer Lederne å styrkja reglane me har i dag som går på informasjon, involvering, tilrettelegging, opplæring og ved omstillingssituasjonar og nedbemanning. Det er her viktig å ha gode reglar som ivaretek arbeidstakar sin integritet og verdigheit. Dessutan er det viktig at tilsette kan avslutta arbeidslivet med verdigheit og at ein ikkje legg opp til ei forverring og dårlegare vern for arbeidstakar som medfører at mange vert utstøytt frå arbeidslivet lenge før pensjonsalder, slik me ser trenden er i dag. Det er også viktig å hindra trakkasering og anna utilbørleg opptreden, vern mot vold, truslar m.a og Lederne ynskjer også eit sterkare vern på dette området.

REGULERING VED LOV OG AVTALE:

Når det gjeld forholdet mellom lovregulering og avtalerregulering på arbeidslivområdet, ser ikkje Lederne det som nødvendig å gjera endringar her. I den gjeldande AML. har ein alt i dag gode reglar her og moglegheiter for å inngå avtale mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Me ynskjer ikkje noko svekking av noverande lovreglar på dette området. Samtidig vil me også

oppretthalda at tillitsvalte representanten skal vera med å avtala avtaleforhald og elles vera kontaktperson. Me ser ikkje på det som noko god ide at VO/HVO skal gå inn her. Dersom den enkelte skal avgjerda forhold i større grad direkte med arbeidsgjevar ser med dette som ei stor svekking av HMS forhold. Ein ser ofte at det kan vera lett å inngå avtale med meir eller mindre ”svake sjeler” som ikkje alltid heilt veit kva avtalen inneber. Eller at det kan vera økonomiske forhold som går føre HMS forhold. T.d. lysten til å arbeida mykje overtid og tena meir pengar, kan i enkelte tilfeller gå før HMS forhold.

VERNEOMBOD:

Lederne ynskjer at krava til kva for verksemdar som skal ha verneomboda skal vera dei same som i dag og halda på lovteksten som me har i dag. Vidare ynskjer Lederne at verneomboda sine oppgåver og makt skal vera uendra i høve til forholda i noverande lovgjeving. Lederne ynskjer ikkje noko utviding av verneombodrolla t.d. at dei skal gå inn i rolla til tillitsvalte ved omorganisering, nedbemanning m.a. Lik så ynskjer me heller ikkje noko svekka vern for VO/HVO utifrå reglane me har i dag på dette området.

Det er i alt i dag godt innarbeida praksis på kven som har dei ulike rollane. Tillitsvalte er som oftast også best egna til å gå inn i dei rollane dei har etter AML, der utvalet no ynskjer å ha ei pulvertisering av tillitsvalsrolla og representanten på dette området. Dette vil i praksis berre føra til stor forvirring over innar- beida praksis og vil ikkje gje noko betre vern for dei som treng informasjon, støtte og hjelp.

BEDRIFTSHELSETENESTA:

Lederne ynskjer å ha eit godt utbygt bedriftshelsetenesta. Det bør setjast opp eit felles standardkrav til alle bedriftslegar som kva ein lege skal utføra. Arbeidstakar bør så deretter få utlevert at skjema som viser helsestanden for kvar gong.

Det bør gå fram i Arbeidslivslova at dette skal vera lovfesta og at legen skal grundig undersøkje arbeidstakar etter gjeldande reglar. Slik får ein også same reglar for alle tilsette. Lederne støttar framlegget til Andersen, Bjergene, Haaland og Sunndnes (§3-3, punkt 1-5 ,der det går m.a. fram at det skal vera bedriftshelseteneste ved kvar verksemd som går inn under lova. Jfr. dei andre punkta.

IKKJE –DISKRIMINERING:

Lederne ser positivt på at ein skal inkludera alle i arbeidslivet. Her kan mykje gjerast med å leggja forhalde betre til rette for kronisk sjuke/handikapa/eldre arbeidstakarar/ pensjonistar/ førtidspensjonistar/nyutdanna/arbeidstakarar som av ein eller anna grunn har falle ut av arbeidslivet m.a.

Tiltak her kan vera lågare arbeidsavgift/bortfall av arbeidsgjevar avgift /skatte lette/ støtte til arbeidsgjevarar som tek desse personane inn og lærer dei opp for kortare (minst eitt år) eller lenger periodar. Slik kan desse få arbeidspraksis og ha betre tjangs å søkja også anna arbeid.

I dag ser ein at ein del av desse grupper havnar på diverse kurs til AETAT som dei ikkje får noko særleg brukt for. For ein del av desse gruppene som ikkje har arbeids røynsla kunne det vera meir nyttig å vera på ein arbeidsplass å få direkte opplæring i ei verksemd.

ARBEIDSGJEVAR OG ARBEIDSTAKAROMGREP:

Når det gjeld arbeidstakar og arbeidsgjevaromgrepet er dette stort sett godt nok slik det er i noverande lov. Lederne ynskjer ikkje noko svekking av desse omgrepa og vil halda på desse omgrepa slik dei er i dag.

KONTROLL OG OVERVAKING:

Lederne er prinsipielt imot at arbeidsgjever skal kunna iverksetja kontrolltiltak ovanfor arbeidstakar og stiller seg kritisk til dette vert innført. Dersom det skulle verta innført kontrolltiltak er det viktig at samtykkje frå arbeidstakar ligg føre.

VERKSEMDSOVERDRAGING:

Lederne ser positivt på framlegget om å styrkja reglane om verksemdsoverdraging på dette området. Det er viktig at særavtalar, tariffavtalar, pensjons- rettar, reservasjon og valrett m.a. får same status som lønns og arbeidsvilkår elles. Me støttar framlegget om arbeidstakar sin rett til opptening av pensjon.

Vidare ser me også positivt på og støttar framlegget som går på når ny arbeidsgjevar har ein pensjonsordning, så kan denne gjerast gjeldande for dei overførte arbeidstakarane. Lederne ynskjer også at det vert lovfesta at arbeidstakar kan motsetja seg å verta overført til ny arbeidsgjevar. I tillegg ynskjer me også at det skal gå fram av lova korleis ein skal forhalda seg til ulike avtalar t.d. særavtalar, tariffavtalar m.a. og godar, som oftast kjem på kollisjonskurs.

Framlegget vårt er at arbeidsgjevar skal tilstreba seg på å ta det beste ut av dei ulike avtalane og godane og laga ein ny felles avtale og ordningar som er til felles beste for alle arbeidstakarane bør ta.

HALDNINGSENDRING, NEDBEMANNING OG OMORGANISERINGAR:

Det må til heilt nye haldningar hjå mange arbeidsgjevarar, der ein i praksis viser at ein verdset og set pris på arbeidstakarane. I dag er det store omorganiseringar på gang heile tida som slit svært på arbeidstakarane.

Mange har ei kjensla av at dei ikkje er så mykje verd lenger og at arbeidslivet berre handlar om å tena mest mogleg pengar for arbeidsgjevaren. Andre verdjar er ikkje lenger så mykje verd. Dette medfører at arbeidstakarar går å gledar seg til at dei kan slutta før tida på arbeidet, enten dette er ved førtidspensjon eller at dei av helse messige grunnar ikkje held ut i det tøffe

køytret lenger som er på mange arbeidsplassar. Ein del arbeidsgjevar ser på dei kostbare tilsette 50 åringane som ein ekstra byrde t.d. i høve til pensjonsinnbetaling og som av den grunn vert utstøyt av arbeidslivet. Andre ynskjer å ha yngre rimelegare arbeidskraft.

Eit godt arbeidsmiljø og ein sikker arbeidsplass er viktig for den enkelte sin motivasjon og mogleigheiter for å vera i arbeid fram til pensjonsalder. Greier ikkje arbeidsgjevar å skapa eit godt arbeidsmiljø, verdsetja tilsette og skapa ein god og sikker arbeidsplass, vil ein har eit stort problem i framtida med å få folk til å stå lenger i arbeidslivet. Det er viktig at ein no byrjar å setja menneskjer framfor berre økonomisk vinst. I framtida vil det nemleg verta kamp om å få gode arbeidstakarar og då er det viktig å tenkja utradisjonelt og satsa på andre verdiar enn berre å tena mest mogleg.

PUNKT .2.2 KAPITTEL 10 ULIKE ORGANISASJONSFORMER OG NYE TILKNYTNINGSFORMER TIL ARBEIDSLIVET:

Lederne ynskjer ikkje noko svekking i høve til arbeidsgjevaromgrep og arbeids- takaromgrep omgrepa, men stiller seg positiv til å ta inn meir utfyllande tekst her.

ARBEIDSGJVEVAR SITT ANSVAR FOR ANDRE ENN EIGNE ARBEIDSTAKARAR:

Lederne meiner at det er arbeidsgjevar sin plikt å syta for at eiga verksemd er innretta slik at den ikkje representerar noko uakseptabel risiko for andre enn sine eigen arbeidstakarar som utførar arbeid i høve til verksemda. Dette uavhengig av om dei er rekna som arbeidstakarar eller har anna status. Her kan ein også støtta seg til forarbeida, rettspraksis, teori, m.a.

Lederne støttar framlegget om ei utviding av den personkrins som arbeidsgjevar skal ha ansvar for i desse situasjonar, ved å inkludera sjølvstendige og andre som utførar arbeid utan å vera arbeidstakarar.

PUNKT 2.3. KAPITTEL 11 HELSE, MILJØ OG SIKKERHEIT:

Lederne meiner at det er viktig at den nye lova fastheld HMS forholda som ein no har i lova. Lederne ser positivt på at ein ynskjer å tydeleggjerda til rette- leggjing under omstillingar, nedbemanning m.a. Det bør i den samanheng vera ei eiga overskrift som går på Omstillings prosessar og Nedbemanning, som gir eit klart og greitt oversyn over korleis ein skal forhalda seg t.d. ved å ta kontakt med tillitsvalt, informasjonsplikt, forhandlingsmøtar, fristar, osv.

Tillitsvalte og forbundsrepresentantar spelar ein viktig rolle her og det er av den grunn også viktig å presisera i lova at tilsette tek omgåande kontakt med tillitsvalte for å få informasjon og rådegjerning der.

BEDRIFTSHELSETENESTA:

Når det gjeld omgrepet ”verne og helsepersonale” som AML brukar om bedriftshelsetenesteordningane, støttar Lederne at dette omgrepet vert bytta ut med omgrepet

”bedriftshelsetjeneste”. Lederne meiner også at alle legar som skal yta teneste i høve til bedriftshelsetenesta bør bruka same praksis og kryssa av i eit helseskjema at alle prøvar og undersøkingar reelt har skjedd og at dei gir i frå seg dette skjemaet til arbeidstakar. Slik vil ein kvalitetssikra alle legar og sleppa at lege berre spør korleis det står til og nøyer deg med dette svaret før dei slepp inn neste pasient. Kostnadane med å la tilsette gå til bedriftslege er ikkje så store og dette bør alle arbeidsgjevarar ha råd til å yta.

Dette inneber at Lederne støttar at ein skal gå inn for ein fullverdig utbyggjing av bedriftshelseteneste for alle og at dette også vert ratifisert av ratifikasjon av ILO-konvensjonen nr. 161.

PUNKT 2.4 KAPITTEL 12 MEDVERKNAD OG SAMARBEID:

Lederne ynskjer å oppretthalda reglane me i dag har i høve verneombod og ynskjer ikkje noko utviding eller endring her av rollane til verneomboda.

ENDRING AV ARBEIDSMILJØUTVAL OG VERNEOMBODS ROLLANE:

Vidare ynskjer ikkje Lederne endring av arbeidsmiljøutvala og ynskjer å halda modellen på dette området slik det er i dag. Me ser ikkje noko vinst i at lova i større grad skal gi arbeidstakar og arbeidsgjevar større fridom til å sjølv fastleggja korleis dei skal organisera samarbeidet. Denne fridommen har ein alt i dag på dei fleste området og me tykkjer ikkje at det er noko grunn til å utvida denne retten noko meir.

Lederne ser derimot at dette kan med føra ei svekking av HMS forhold og at dette ikkje gagnar den tilsette. Det vil lett kunna verta eit stort misforhold der ein har ein sterk arbeidsgjevar som har ein heilt anna bakgrunn og kompetanse og ein svak arbeidstakar som ikkje er så godt inne i reglar og konsekvensar for det som vert avtala. I ein pressa arbeidsmarknad kan svake sjeler lett inngå avtalar dei ikkje burde.

Lederne ynskjer å halda fast på reglane me har på dette området og ynskjer ikkje noko svekking her. Lederne er av den grunn imot framlegget som går på at partane i den enkelte verksemd i utgangspunktet sjølv avtalar i kva grad organisatoriske samanhengar partane skal møtast og korleis HMS, helse, miljø og best skal utformast. Etter Lederne sitt syn kan ein lett her får svekka HMS forhold, som ikkje vil tena arbeidstakara i lengda. Det også høve til i dag i ein viss utstrekning å avtale mellom partane og me ynskjer ikkje noko endring her.

YTRE MILJØ:

Lederne ynskjer at lova skal påby at saker som inngår i ytre miljø og at desse skal inkludertast og at dette skal liggja innanfor Sikkerheitsleiar sitt arbeidsområde. Vidare at denne samarbeidar også med verneomboda, slik som tilfellet også er i dag. Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for at verksemda har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Lederne legg vekt på at leiinga elles har tilstrekkeleg med kunnskap om arbeidsmiljøkrav og arbeidsmiljø. I praksis ser me her at Sikkerheitsleiar er den personen som har best kunnskap

og kompetanse på dette området og har eit godt grunnlag for å ha den beste oversynet på HMS forhold både når det gjeld ytre og indre forhold. Sikkerheitsleiarane har også eit godt samarbeid med vernetenesta.

Det er viktig at arbeidsgjevar også hevar HMS kunnskapen. Lederne støttar av den grunn framlegget om at det vert stilla krav om at arbeidsgjevar gjennomgår opplæring i helse, miljø og sikkerheitsarbeid.

INFORMASJON OG DRØFTING:

Det er alt gode reglar på dette området i dag og Lederne ynskjer ikkje nok svekking på dette området, men stiller seg positiv til at det vert eit eige kapittel som går på dette og korleis partane skal forhalda seg i høve til informasjon, drøfting mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar med tillitsvalt, forbundsrepresentant, anna representant m.a.

Lederne støttar ikkje framlegget om reglane skal gjelda for verksemder som jevnleg sysselsetter minst 50 tilsette. Lederne ynskjer ikkje at det skal setjast opp noko grensa for kor mange sysselsette verksemder skal ha her. Noreg er eit lite land og det er mange verksemder her i landet som har under 50 tilsette. Lederne ser på dette framlegget som ei svekking av arbeidstakar sitt vern etter lova.

Like så at det elles vert opna for at arbeidslivets partar kan inngå avtalar om andre prosedyrar enn det som fylgjer av lova, for korleis tilsette skal informerast og konkluderast. Reglane ein har på dette området frå før er betre og me treng ikkje å forverra desse innarbeida reglane ytterlegare.

PUNKT 2.5 KAPITTEL 13 ARBEIDSTID:

Lederne er usamd i at kapitlet om arbeidstid skal få ei meir rammeprega utforming og ser på dette som ei svekking av arbeidstakar sitt vern, slik det går fram av AML. i dag. Derimot er me samde i at ein kan laga til ein betre struktur i dette kapitlet. Lederne ynskjer heller ikkje at lova skal endrast til kompensierende kvile som vilkår for å fråvika kravet om dagleg og vekeleg kvile.

Når det gjeld endringa i lova om at arbeidstakar kan arbeida 400 timar overtid, er Lederne svært usamd i at lova vart endra her. Dette har medført eit dårlegare vern for arbeidstakar. Lederne ser heller ikkje positivt på at den maksimale arbeidstida kan verta på 13 timar. Lederne er også i mot at nye ordningar gjer det mogleg for arbeidstakarane å arbeida 78 timar i veka i ni samanhengande veker.

Slik det går fram av framlegget til fleirtalet er, kan ein arbeidstakar kunna arbeida 48 timar i veka i snitt over ein periode på 16 veker, totalt 768 timar. Dette inneber at det vert mogleg å arbeida i 78 timar i veka i ni veker samanhengande veker. Dei siste 66 timane kan så fordelast på dei sju resterande vekene.

Dette ser Lederne på som ei svært dårleg ordning som arbeidsgjevar lett kan utnytta og då særleg i eit pressa arbeidsmarknad av utsette gruppe som t.d. eldre arbeidstakarar og kan vera eit verkemiddel på utstøying av arbeidslivet. I verste fall kan det vera slik at dei som ikkje

greier dette køyret og halde på med overtidsbruken i lengda får melding om at ein ikkje er så ynskja på arbeidsplassen lenger. Dette er også signal ein ser i dag fleire stader der det er ”vinn eller forsvinn” (arbeidsovertid eller finn deg noko anna å gjer). Arbeidsgjevar at mange andre står i kø til å få arbeid.

Lederne er også sterkt i mot framlegget om at verksemdene ikkje skal ha plikt til å leggja fram overtidslistar som viser eit oversyn over den enkelte si overtid.

Lederne støttar framlegget som går på at arbeidstidreglane skal omfatta breiast mogleg verksemdområde og er samd i at alle grupper som vert omfatta av lova i utgangspunktet også skal omfattast av arbeidstidsreglane.

Me ynskjer ikkje noko utviding i å fråvika overtids reglane utover det som er tilfelle i dag. Dette er også påpeika tidlegare, der me har gjeve uttrykk for at me ikkje er samde i den siste utvidinga av overtidsbruk. Lederne stiller seg kritisk til at denne endringa vart teken inn i AML. før denne høyringa var ferdig. Me ynskjer at den siste endringa om overtid ut går frå lova. Likså endringa der ein no kan avtala dette mellom partane vert teken vekk i lova. Endringa her har ført til eit svekka vern for arbeidsgjevar ved denne endringa.

Lederne støttar fleksibel arbeidstid der dette kan gjennomførast utan vesentleg. I tillegg støttar også framlegget om høve til å avtala at overtidstillegget kan avspaserast. Lederne er ikkje samd i framlegget om å endra på overtidstida til 22.00 – 06.00, men ynskjer derimot å halda fast 21.00-06.00 som står i lova frå før. Likså ynskjer heller ikkje Lederne å støtta framlegget om utvida arbeid på sundagar. Me ynskjer ikkje å la arbeidstakar få eit dårlegare vern her. Reglane på dette området er gode nok frå før.

PUNKT. 2.6. KAPITTEL 14 LIKEHANDSAMING I ARBEIDSLIVET/ IKKJE-DISKRIMINERING

Lederne støttar framlegget om likehandsaming i arbeidslivet som t.d. gjeld deltidstilsette og midlartidleg tilsette. Her bør det kanskje også takast inn litt om arbeidstakarar som ”er på gratis prøve” ved å stilla si arbeidskraft for å sjå om dei passar til arbeidet. Dette vert gjort t.d. i restaurantbransjen der ein kanskje arbeidar i fleire veker utan lønn, for så å verta bytta ut me nye personar som igjen arbeidar på prøve gratis.

Kanskje bør det vera nokre reglar på kor lenge ein kan vera gratis på prøve for å sjå om ein passar til arbeidet. Likevel bør det vera rom for t.d. nyutdanna eller andre som tilbyr seg frivillig å arbeida gratis ein periode for å visa kva dei kan, samtidig som dei får arbeidspraksis. Her er det ofta tale hjelp til sjølvhjelp, der ein om kanskje ikkje hadde fått arbeid og praksis frå arbeidslivet, ville ha ein tjangs til å få ein fot inn i arbeidslivet. I tillegg ville vedkomande ha lett for å verta tilsett i selskapet vedkomande byr på sin prøve-kompetanse. Her er det vanleg at ein tilbyr å arbeida gratis t.d. frå tre til seks månadar.

PUNKT 2.7. KAPITTEL 15 STILLINGSVERN:

Lederne er samd i at det er viktig med ei lovregulering som skal vera robust og varig over tid både i høve til forholdet til utvikling i samfunnet og i arbeidslivet. Det same gjeld i høve til endringar i den politiske samsetning i Stortinget og til ei kvar tid sitjande regjering. Men samfunnet vil endra seg raskt og ein veit ikkje alltid heilt kva som vil skje i framtida, slik at

sjølv om lova er tenkt til å gjelda også i lang tid framover, må ein likevel ta høgde for at lova vil nødvendigvis måtta endrast i takt med utviklinga i samfunnet og arbeidslivet generelt også seinare.

Lederne ynskjer ikkje at reglande om stillingsvern skal svekkast ved å setja dette opp i rammevilkår. Er tanken om å setja dette opp for å få eit betre oversyn stiller sjølvstendig ikkje Lederne seg i mot dette, men me ynskjer ikkje noko svekka stillingsvern eller dårlegare vern på andre områder for arbeidstakar på grunn av at ein ynskjer å samla reglar for stillingsvern og verksemdoverdraging under eitt kapittel. Vidare er me samd i at reglane om kravet for sakleg grunn for oppseiing skal vidareførast og at kravet til fast tilsetjing skal vera hovudregelen.

MIDLARTIDEG TILSETJING:

Det er viktig her å halda fast at fast tilsetning skal vera hovudregelen, men at ein i nokre tilfeller kan tilsetja personar midlartidig. Dette er også fullt mogleg i dag. Lederne ynskjer ikkje noko endring på dette området og støttar ikkje framlegget om ein større tilgang til å nytta midlartidig tilsetjing enn det som er tilfelle i dag. Lederne ynskjer å strama inn på bruken av midlartidige tilsetjing.

Lederne opplever at arbeidsgjevar ofte spekulerar i midlar tidig tilsetjing og at folk går som midlartidig tilsett i mange år. Her meiner me at dert bør setjast opp ein frist kor lenge ein kan vera midlartidig tilsett.

Me støttar her opp om særregel framlegget om rett til fast tilsetjing for arbeidstakar som har vore midlartidig tilsett etter den ”generelle seks måneders” regelen i til saman tolv månadar i løpet av tre år. Dette inneber at ei verksemd kan utvida perioden for midlartidige arbeidsavtale i inntil eitt år. Lederne ynskjer ikkje noko dårlegare vern her.

Lederne har her framlegg om at det ikkje skal vera mogleg å kalla noko for fast midlartidig tilsetjing når dei eigentleg er ”faste i praksis”. Her bør ein setja inn ei toårgrensa. Lederne ynskjer også å vidareføra reglane på dette området og ynskjer at dette også skal gjelda for øverste leiar i verksemda.

OPPSEIINGSVERNET VED UTSKILLING AV VERKSEMD:

Lederne ynskjer å ha eit godt og sikkert oppseiingsvern som går på reglar ved utskilling av verksemd. Her støttar me at det kjem inn særreglar som går på oppseiingsvernet ved utskilling av verksemd.

Framlegget om presiseringar som går på at regelen berre skal gjelda oppseiingar som skuldast utskilling av verksemd si drift der oppdraget vert sett ut til personar som er sjølvstendige. Her ynskjer me at det i tillegg til sjølvstendig personar også vert teke inn: ”**verksemd og sjølvstendige personar**”. Me ynskjer at oppseiingsvernet vert utvida til å gjelda alle grupper arbeidstakarar, uavhengig av kva for del av verksemda dei er knytta til. Dette til motsetnad til gjeldande reglar i dag som berre omfattar arbeidstakarar knytta til drifta til verksemda si ordinære drift.

OPPSEIING VED SJUKDOM:

Lederne ser det som viktig å fasthalda dei reglane som går på eit særskilt vern mot oppseiing ved sjukdomsfråvær. Lederne støttar framlegget her om å gjera lova meir brukarvenleg ved å berre forhalda seg til ein verneperiode. Me ser også at utifrå både rimelegheitsomsynet og omsynet til meir brukarvenleg regel gjer det meir praktisk å operera med ein verneperiode på 12 månadar.

LOVREGULERING AV SUSPENSJON:

Lederne støttar ikkje framlegget om å regulera rett for arbeidsgjevar til suspensjonera arbeidstakarar i ein tidavgrensa periode. Dette ser me på som ei svekkinga av noverande lovgjeving.

RETTE TIL Å HALDA FRAM I STILLING:

Lederne går imot framlegget om at regelen om å stå i stilling ”snus” dersom oppseiinga vert kjent gyldig og vert påanka. Problemet her er at arbeidstakar som ynskjer å påanka ein slik dom må be om ein ”kjennelse” frå retten om å stå i stilling. Dersom retten ikkje svarar positivt på dette, vil dette medføra ein ekstra stor byrd for arbeidstakaren. Lederne ynskjer å halda fast ved reglane me har i dag som går retten til å halda fram i stilling.

FORTRINNSRETT:

Lederne støttar framlegget om å vidareføra dagens reglar om fortrinnsrett til ny stilling ved ny tilsetjing og er samd i endringa med å bytta ut ”arbeidsmangel ” med ”virksomhetens forhold”.

HARMONISERING I HØVE STILLINGSVERNSREGLAR MED TENSESTEMANNSLOVA:

Lederne støttar framlegget om at stillingsvernet i prinsippet bør vera det same for privat, kommunal og statleg sektor. Vidare støttar Lederne framlegget om at særskilte stillingsverns reglar for arbeidstakarar i staten i tenestemannslova vert oppheva og kjem inn under AML (ALLU) sine reglar. Like så støttar Lederne også at tenestemannslova si særskilte ordning med ekstern fortrinnsrett i staten og reglane om bruk av åremål i staten vert vidareført i AML (ALLU).

PUNKT 2.8 KAPITTEL 16 ARBEIDSTAKARANE SINE RETTAR VED VERKSEMDSOVERDRAGING:

Lederne ynskjer å vidareføra reglane me har i dag på dette området, men ynskjer i tillegg å forbetra lova på enkelte områder her. Vidare ser Lederne positivt på framlegget om å styrkja reglane om verksemdsoverdraging på dette området. Det er viktig at særavtalar, tariffavtalar, pensjonsrettar, reservasjon og valrett m.a. får same status som lønns og arbeidsvilkår elles.

Me støttar framlegget om arbeidstakar sin rett til opptening av pensjon. Vidare ser me også positivt på og støttar framlegget som går på når ny arbeidsgjevar har ein pensjonsordning, så kan denne gjerast gjeldande for dei overførte arbeidstakarane.

Lederne ynskjer også at det vert lovfesta at arbeidstakar kan motsetja seg å verta overført til ny arbeids gjevar. I tillegg ynskjer me også at det skal gå fram av lova korleis ein skal forhalda seg til ulike avtalar t.d. særavtalar, tariffavtalar m.a. og godar, som oftast kjem på kollisjonskurs.

Framlegget frå Lederne er at arbeidsgjevar skal tilstreba seg på å ta det beste ut av dei ulike kollektive og individuelle avtalane og godane og laga ein ny felles avtale og ordningar som er til felles beste for alle arbeidstakarane bør ta. Slik unngår ein at ein får noko stort svekka vern av tidlegare avtale og godar og at arbeidsgjevar spekulerar i dette.

PRESISERING AV BRUKSOMRÅDE:

Vidare er Lederne også positiv til at uttrykket ”innehavar” skal vert bytta ut og Lederne foreslår her at fylgjande kjem inn i staden: ”skifte av arbeidsgivar og overdragelse til ny virksomhet”. I tillegg er også Lederne av den meining at det kan koma fram i lovteksten at reglane gjeld for samanslåing av selskap (fusjon) og offentlege verksemdar. (Det er ikkje alle personar som les lova som veit dette frå før og dette kan vera med å gjera dette litt meir forståleg og enklare).

OVERFØRING AV KOLLEKTIVE PENSJONSORDNINGAR:

Lederne ynskjer å vidareføra reglane me har i dag på dette område, men ynskjer i tillegg å forbetra lova på enkelte område her. Vidare ser Lederne positivt på framlegget om å styrkja reglane om verksemdsoverdraging på dette området der det m.a. ikkje skal vera noko unntak for pensjonsrettar. Det er viktig at særavtalar, tariffavtalar, pensjonsrettar, reservasjon og valrett m.a. får same status som lønns og arbeidsvilkår elles.

Me støttar framlegget om arbeidstakar sin rett til opptening av pensjon. Vidare ser me også positivt på og støttar framlegget som går på når ny arbeidsgjevar har ein pensjonsordning, så kan denne gjerast gjeldande for dei overførte arbeidstakarane.

Lederne ynskjer også at det vert lovfesta at arbeidstakar kan motsetja seg å verta overført til ny arbeids gjevar. I tillegg ynskjer me også at det skal gå fram av lova korleis ein skal forhalda seg til ulike avtalar: særavtalar, tariffavtalar m.a. og godar, som oftast kjem på kollisjonskurs. Slik unngår ein at ein ikkje får noko svekka vern av tidlegare avtale og godar og at arbeidsgjevar spekulerar i dette.

Framlegget frå Lederne er at arbeidsgjevar skal tilstreba seg på å ta det beste ut av dei ulike kollektive og individuelle avtalane og godane og laga ein ny felles avtale og ordningar som er til felles beste for alle arbeidstakarane bør ta.

RESERVASJONS OG VALRETT:

Når det gjeld retten til å motsetja seg å verta med over til ny arbeidsgjevar og fasthalda arbeidsavtalen med tidlegare arbeidsgjevar. Lederne er samd i at reglane på dette området bør lovfestast og gå klarare fram i lova. Vidare viser Lederne til framlegget der det vert lagt til grunn at arbeidstakar etter gjeldande rett har ein reservasjonsrett her. Her er Lederne samd i at denne retten bør lovfestast og at det bør vera ein frist på 14 dagar for å gjera denne reservasjonsretten gjeldande.

Like så er Lederne også samd i framlegget som går ut på å lovfesta ein fortrinnsrett til ny tilsetjing hjå tidlegare arbeidsgjevar for arbeidstakar som utøvar reservasjonsrett. Dette medfører også at Lederne ynskjer å vidareføra valretten i særskilte situasjonar, slik som det går fram av rettspraksis. I tillegg støttar også Lederne mindretalet som foreslår at arbeidstakar kan velja å halda seg til tidlegare arbeidsgjevar for oppfylling av arbeidsavtalen.

TARIFFAVTALE INDIVIDUELLE RETTAR:

Ved verksemdsoverdraging vert individuelle rettar og pliktar i arbeidsforhaldet etter tariffavtale overført til den nye innehavaren. Lederne ynskjer å opprett halda denne retten og ynskjer ikkje noko svekka vern på dette området. På bak grunn av dette støttar Lederne at det bør presiserast i lova at det skal krevjast ei form for aktivitet frå partane si sida for at arbeidsgjevar sin avtale skal koma til bruk.

Lederne er støttar ein del av framlegget, men meiner at rettar etter tariffavtalen gjeld til tariffavtalen utløp. Her ynskjer me ikkje at vilkåret ” inntil” tariffavtalen sin utløp skal vera med, men at tariffavtalen skal gjelda ut fristen og til partane aktivt endrar på dette.

Lederne støttar også framlegget om at rettar etter tariffavtalen er i hevd til det vert inngått ny tariffavtale som er bindande for den nye arbeidsgjevar og ovanfor dei overførte arbeidstakarane. I tillegg ynskjer Lederne at det vert teke med i lovteksten at den nye innehavaren skal tilstreba seg på å at det beste frå dei ulike avtalane inn i ein fellesavtale, når ein skal laga nye avtala. Dette gjeld både for individuelle og kollektive avtalar.

TARIFFAVTALEN SI STILLING:

Når det gjelder tariffavtalen sin stilling ved verksemdsoverdraging er som tidlegare nemnt eit område der Lederne ynskjer å styrkja vernet til arbeidstakar. Lederne har hatt mange saker der det har vore konflikhtar og stor usemje i høve forholda i høve til verksemdsoverdraging. Dette gjeld både i oljerelatert verksemd og elles landverksemd. Me ser av den grunn at det er nødvendig med ei styrking av arbeidstakar sitt vern her.

Røynsla vår på dette området er at det stadig vert ei forverring på dette området der verksemd underbyr kvarandre i høve kontraktar og at dette så skal takast att ved redusera lønn, sosiale gode, reduksjon av inngått avtalar, lågare pensjonsavtale og innarbeida gode.

Grunnen til at ei verksemd bytter verksemd er oftast at eit anna verksemd har skore så til beinet at dei ikkje har fortene på kontrakten sin og av den grunn må skjæra ned på svært mykje av opparbeida lønner og godar som arbeidarane har frå før. Ved verksemdsoverdraging står mange att med eit dårlegare vern.

Lederne støttar her framlegget til mindretalet og foreslår at hovudregelen vert at den nye arbeidsgjevaren vert bunden av tariffavtalen som var gjeldande for den opprinnelege arbeidsgjevar ved overføringstidspunktet.

INFORMASJON OG DRØFTING:

Lederne ynskjer ikkje nok svekka vern på dette området. Me ser det som svært viktig at tidlegare og ny innehavar pliktar så tidleg som mogleg å drøfta overføringa som nemnd i

AML. § 73 A med dei tillitsvalte. Vidare vil me presisera at me ikkje ynskjer at informasjon og drøfting skal gå om andre enn tillitsvalte. Framlegg om at t.d. vernetenesta skal kunna gå inn her ser me ikkje på som noko forbetring, men tvert i mot ei forverring.

Det er viktig at ein held på at det er tillitsvalte som skal vera rette vedkomande her. Dette er også innarbeida og tillitsvalte har som oftast ein god innarbeida praksis korleis dette skal gjerast. Lederne ynskjer ikkje at det på dette området skal skje ei pulverisering av ansvarsforhold og kven som skal vera informasjons og drøftingspartar her.

Lederne støttar heller ikkje framlegget om at det skal stillast noko vilkår for at verksemda skal ha minst 50 tilsette og at det er fyrst då arbeidsgjevar skal informera og drøfta med arbeidstakarane sine representantar. Dette er eit svekka vern, i høve til det me har i dag.

Her vil me påpeika at det er viktig å ha med: grunnen til overføringa. Rettslege, økonomiske og sosiale fylgjer av overføringa for arbeidstakarane, planlagde tiltak ovanfor arbeidstakarane, fastsett eller foreslått dato for overføringa, i tillegg til framlegget til utvalet. Lederne tykkjer at denne paragrafen, AML. § 73 E, er tydeleg og fungerer greitt i praksis og bør av den grunn vidareførast slik den er. Skal det vera tillegg her bør det i så fall vera til gunst til arbeidstakarane.

Lederne opplever i praksis at verksemdoverdraging vil auka på i åra som kjem og det vil då verta kniving om økonomiske forhold. Mange selskap er interesserte i å koma til landet vårt og på norsk Sokkel og på land basert verksemd. Her kan ein lett få sosial dumping dersom me ikkje har godt nok regelverk på dette området. Ein del av dei interesserte verksemdene fell vekk når dei forstår at dei må fylgja norsk regelverk.

PUNKT 2.9 KAPITTEL 17 KONTROLL OG OVERVAKING:

Her viser me til direkte merkander som me har kommentert i lova.

OUTSOURCING:

Lederne ser det som viktig at det også kjem lovfestareglar som går på outsourcing. Det er viktig at ein brukar norsk ord på dette, men at ein har ordet outsourcing i parantes.

2.10 KAPITTEL 18 VARSLARE

Lederne ser positivt på at det kjem inn lovfesta reglar som går på varslarar (wistleblowing), der arbeidstakar kan få eit vern når vedkomande kjem med kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen. Dette kan gå på kritikkverdige forhold slik som korrupsjon, skadeleg aktivitet, ukultur, ulovlege eg elles etiske tilstandar m.a.

Lederne støttar utvalet sitt framlegg om at det vert lovfesta eit generelt vern mot gjengjeldingar av lojalvarsling. Vidare at dette vernet bør gjelda alle former for gjengjeldingar, dvs. trakkasering, diskriminering, oppseiing, avskjed m.a. Lik så at den lovfesta regelen skal gjelda informasjon om kritikkverdige forhold i verksemda. Også dei som ikkje gjeld arbeidsforholdet.

Lederne ynskjer i tillegg å gå litt vidare å gje varslarane eit sterkare vern ved m.a. å ta med også andre forhold slik som korrupsjon, skadeleg aktivitet, ukultur, ulovlege eg elles etiske tilstandar m.a.,

2.11 KAPITTEL 19 FORENKLING AV PROSESSREGLAR

Lederne stiller seg positiv til dette, men ein må også her hugsa på å ta med Petroleumstilsynet der dei skal vera med.

2.12. KAPITTEL 20 TILSYN , TVISTELØYSING OG STRAFF

Lederne ynskjer primært å halda fast på dei reglane me har på dette området frå før. Her må ein hugsa på å ta med Petroleumstilsynet der det er aktuelt som tilsyn.

2.13 KAPITTEL 21 FORENKLING OG IKKJE –MATERIELLE ENDRINGAR

Lederne støttar dette.

Venleg helsing
Lederne

Wenche I. Sola

Leif Tore Skaalerud

Leif Sundstrøm

Lederne
Postboks 2523, Solli
0202 OSLO

